

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Fichiers privés sur un PC professionnel

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2012

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2012, 'Fichiers privés sur un PC professionnel: mise au point de la Cour du travail de Mons' *Bulletin social et juridique*, Numéro 477, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Cour du travail, Mons, 10/01/2012

Fichiers privés sur un PC professionnel : mise au point de la Cour du travail de Mons

Rédiger et sauvegarder occasionnellement quelques courriers ou documents personnels sur son PC professionnel et les imprimer au travail peut-il constituer un motif de licenciement pour motif grave ?

C'est sur un cas de ce type que la Cour du travail de Mons, dans un arrêt du 10 janvier 2012, a eu à trancher¹.

En l'espèce, un avocat avait fait constater par huissier que plusieurs fichiers étrangers à l'activité professionnelle avaient été créés par sa secrétaire sur le poste de travail mis à sa disposition et il l'avait licenciée dans la foulée pour motif grave.

Les griefs étaient de deux ordres, à savoir, d'une part, d'avoir créé ces fichiers sans l'autorisation de l'employeur, et ce pendant les heures de travail, d'autre part, d'avoir effectué des impressions de certains des documents enregistrés en utilisant le matériel du cabinet.

L'essentiel de l'analyse de la cour porte sur l'existence d'une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, la problématique de la preuve, ou de la régularité de la preuve, d'une éventuelle violation du droit au respect de la vie privée n'étant pas abordée².

La cour considère que le licenciement est irrégulier sur le fond. Elle retient que la travailleuse a créé cinq fichiers à des fins privées en dix-huit mois d'occupation et estime que ce fait ne constitue manifestement pas un motif grave de rupture immédiate. Elle pointe dans son appréciation le fait qu'il ne paraît pas, au regard notamment du règlement de travail, que la travailleuse se soit vue informée d'une interdiction formelle d'utiliser dans une mesure raisonnable l'ordinateur mis à sa disposition à des fins personnelles.

La cour précise encore que « le critère décisif pour la reconnaissance d'un motif grave de rupture est la perte de confiance radicale et définitive entre l'employeur et le travailleur. Le motif grave ne peut être retenu dans les cas où les parties auraient pu aplanir le différend par d'autres mesures telles des explications, des avertissements ou des mises en garde ».

Pour consulter la décision commentée dans son intégralité, cliquez [ici](#)

NOTES

¹ C. trav. Mons, 3^e ch., 10 janvier 2012, R.G. n° 2006/AM/20346.

² Pour une réflexion sur ce point, voy. R. ROBERT et K. ROSIER, « Réglementation et contrôle de l'utilisation des technologies de la communication et de l'information sur le lieu du travail », in *Le droit du travail à l'ère du numérique*, Limal, Anthemis, 2011, pp. 41 et s.